

**PELAKSANAAN HAK KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V SEI GARO DI KABUPATEN KAMPAR
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Arif Chandra Saragih

Pembimbing 1 : Dr. Firdaus, SH., MH

Pembimbing 2 : Rahmad Hendra, SH., M.Kn

Alamat : Jalan DR. Sutomo Komp. TNI AD

Email : saragi_arif@yahoo.com – Telepon : 08117555149

ABSTRACT

Workers are the sole responsibility of the company. Entrepreneurs are people who run the company, which is managing the company, better manage yourself, manage or through another person or the help of others, and employers may be an individual or legal entity. Safety is a program created for the workers / laborers and employers in an effort to prevent the occurrence of occupational accidents and diseases caused by working relations in the work environment by identifying the things that potentially cause accidents. The high number of accidents showed adequate management of the company in the implementation of the safety and health of workers. So, to reduce the number of accidents, it is considered very necessary to have legal protection against any employee or employment under the legislation. Especially employees working in the factory and factory workers who work at night are certainly at risk of work accidents is higher and nutrient intake or pudding is better than the employees who work in the office and other field.

This type of research can be classified in this type of sociological juridical research, because this research author directly conduct research on the location or point examined in order to provide a complete and clear picture of the issues examined. This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kampar, while the sample population is a whole party with regard to the problems examined, the data source used, primary data, secondary data and data tertiary, data collection techniques in this study with interviews and literature study.

From the research of this problem has three main things that can be inferred. First, the implementation of occupational safety and health of employees mills in PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo has not done well and have not been efficient. Second, obstacles to the implementation of the safety of employees mills in PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo is the lack of human resources, lack of personal protective equipment, work locations that are less clean and a lack of understanding and awareness of the employees themselves. Third, efforts to do that is to provide competent human resources, provide personal protective equipment, maintain the cleanliness of the work site and provide extra fooding.

Keywords: Implementation - Safety and Health - Employee

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya orang berpendapat bahwa perseroan terbatas adalah suatu bentuk perseroan yang didirikan untuk menjalankan suatu perusahaan dengan modal perseroan tertentu yang terbagi atas saham-saham, dan para pemegang saham (persero) ikut serta dengan mengambil satu saham atau lebih dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum dibuat oleh nama bersama.¹

Pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Tanpa adanya pekerja, suatu perusahaan tidak akan berkembang dan tidak akan dapat ikut berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi dan nasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian internal dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi.²

Pekerja adalah tanggung jawab penuh perusahaan. Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan, yaitu mengelola perusahaan, baik mengelola sendiri, mengelola dengan perantara orang lain maupun bantuan orang lain, dan pengusaha dapat berupa

perorangan ataupun badan hukum. Baik dalam pemenuhan kesehatan tenaga kerja dan yang paling utama adalah permasalahan keselamatan kerja pekerjaannya. Keselamatan kerja merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.³ Hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal-balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya.

Masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan, dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.⁴

Seperti yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusantara

¹ Kansil dan Christine Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 91

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 4

³ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm.10

⁴ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 6.

V Sei Garo Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam produksi pengolahan kelapa sawit. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara menyatakan “*Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan.*”⁵

Mengacu pada survey yang telah penulis lakukan terhadap pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo dan wawancara yang telah penulis lakukan terhadap karyawan, maka penulis menemukan bahwa terdapat kekurangan dalam mekanisme pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan atau pekerja disana. Yaitu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 87 ayat (1) yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan tersebut

dengan judul “Pelaksanaan Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo di Kabupaten Kampar Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo?
2. Apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo?
3. Apakah upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.
- b. Untuk mengetahui segala hambatan dan kendala dalam pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.
- c. Untuk mengetahui segala upaya yang dilakukan untuk

⁵ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

mengatasi hambatan dalam pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi.
- b. Untuk menambah referensi kepustakaan dan sebagai sumbangsih penulis terhadap almamater serta terhadap seluruh pembaca.

2. Secara Praktis

- a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai input atau masukan untuk dapat memberikan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan, khususnya karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit, melalui ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Bagi karyawan atau pekerja dapat dijadikan bahan referensi untuk lebih mengetahui hak dan kewajiban sebagai pekerja.
- c. Masyarakat lebih banyak mengetahui

informasi-informasi tentang masalah ketenagakerjaan dan pengaturannya.

E. Kerangka Teori

1. Teori Pertanggung jawaban
Suatu konsep yang terkait dengan teori kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab hukum (*liability*). Seseorang secara hukum dikatakan bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam suatu perbuatan yang berlawanan. Normalnya dalam kasus sanksi dikenakan karena perbuatannya sendiri yang membuat orang tersebut harus bertanggung jawab. Menurut teori tradisional terdapat dua bentuk pertanggung jawaban hukum yaitu berdasarkan kesalahan (*based on fault*) dan pertanggung jawaban mutlak (*absolute responsibility*).⁶ Tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum dapat disengaja dan tidak disengaja atau karena lalai. Hal tersebut dapat diatur dalam Pasal 1366 KUHPerdara, bahwa “Setiap orang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena kelalaian atau kurang hati-hatinya”. Tanggung jawab

⁶ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta, 2006, hlm. 61.

atas perbuatan melawan hukum ini merupakan tanggung jawab perbuatan melawan hukum secara langsung. Selain itu dikenal juga perbuatan melawan hukum secara tidak langsung

2. Teori Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁷ Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁸ Sedangkan menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana perjanjian ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh buruh.⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Syarat sahnya perjanjian kerja adalah:

1. Syarat materil¹⁰

- a. Kesempatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Syarat formil

Perjanjian yang dibuat secara tertulis minimal memuat:¹¹

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313

⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm.29.

⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermassa, Jakarta, 1979, hlm. 76.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 52 ayat (1).

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (1).

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian sosiologis yaitu penelitian yang hendak melihat antara korelasi hukum dan masyarakat, sehingga mampu mengungkapkan efektivitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo yang beralamat lengkap di Sei Garo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Adapun yang dijadikan populasi adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo
- 2) Asisten Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo
- 3) Asisten Umum Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V sei Garo
- 4) Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

b. Sampel

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan

penelitian maka penulis menentukan sampel dimana sampel adalah himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.¹² Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria masalah yang diteliti, tidak semua populasi dijadikan sampel

5. Sumber Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan mengumpulkan data, instrument penelitian dan wawancara dengan para pihak yang ada hubungannya dengan permasalahan yang penulis teliti.

2) Data sekunder dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu:

- a) Bahan hukum primer
Bahan Hukum Primer yaitu Undang-Undang yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer, terdiri dari berbagai buku,

¹² Bambang Sunggono, Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.118

jurnal, skripsi, thesis dan disertasi hukum.

- c) Bahan Hukum Tersier yaitu data yang diperoleh melalui kamus, ensiklopedi, dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

6. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara (interview) yaitu melakukan teknik wawancara langsung dengan responden mengenai permasalahan yang diteliti;
- b. Kajian kepustakaan yaitu penulis mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur atau buku pendukung yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

7. Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari hasil wawancara dan studi kepustakaan akan dianalisis dengan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan perilaku nyata. Dari pembahasan tersebut, maka akan diperoleh kesimpulan secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum menjadi khusus.¹³

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Perjanjian

¹³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

Menurut pasal 1313 KUHPerdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

2. Azas-azas Perjanjian

- a. Azas kebebasan berkontrak (*contracteer vrijhheid*)
- b. Azas Konsensualisme (persesuaian kehendak)
- c. Azas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*)
- d. Azas iktikad baik
- e. Azas berlakunya suatu perjanjian

3. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian yang sah artinya perjanjian yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga diakui oleh hukum (*legally concludued contract*).

B. Gambaran Umum Terhadap Perjanjian Kerja

- 1. Pengertian Perjanjian Kerja
Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- 2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja
Hubungan kerja sebagai pihak bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.
- 3. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja
Perjanjian kerja mulai berlaku setelah didaftarkan dan sejak

pengusaha dan serikat pekerja/ buruh mempunyai kewajiban sebagai berikut:

a. Wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

b. Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan perjanjian kerja bersama kepada seluruh pekerja/ buruh.

c. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atau buruh atas biaya perusahaan.

4. Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

b. Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu

5. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja adalah kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh/ pekerja serta kewajiban dan hak majikan atau perusahaan yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah

6. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Undag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagian ketujuh. Perjanjian kerja mengatur mengenai perjanjian antara serikat pekerja dengan pengusaha.

C. Gambaran Umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus diatur oleh sebuah perusahaan sehingga ketika bekerja pekerja memerlukan perlindungan ini jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Kampar

1. Sejarah Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar adalah salah satu kabupaten di Propinsi Riau. Disamping julukan Bumi Sarimadu, Kabupaten Kampar yang beribukota di Bangkinang ini juga dikenal dengan julukan Serambi Mekkah di Propinsi Riau. Kabupaten ini memiliki luas 27.908,32 km² dan berpendudukan ±688.204 jiwa. Pada awalnya Kabupaten Kampar termasuk sebuah kawasan yang dilalui oleh sebuah sungai besar yang disebut dengan sungai kampar. Berkaitan dengan Prasasti Kedukan Bukit, beberapa sejarawan menafsirkan Minanga Tanvar dapat bermaksud dengan pertemuan dua sungai yang diasumsikan pertemuan sungai kampar kanan dengan sungai kampar kiri.

Penafsiran ini didukung dengan penemuan Candi

Muara Takus di tepian sungai kampar kanan, yang diperkirakan telah ada pada masa sriwijaya. Berdasarkan Sulalatus Salatin, disebutkan adanya keterkaitan kesultanan melayu Melaka dengan kampar. Kemudian Sultan Mahmud Shah setelah jatuhnya bintan tahun 1526 ke tangan Portugis, melarikan diri ke Kampar, dua tahun berikutnya mangkat dan dimakamkan di Kampar. Dalam catatan Portugal, disebutkan bahwa di Kampar waktu itu telah dipimpin oleh seorang raja, yang juga memiliki hubungan dengan penguasa Minangkabau. Tomas Dias dalam ekspedisinya ke pedalaman Minangkabau tahun 1684, menyebutkan bahwa ia menelusuri sungai siak kemudian sampai pada suatu kawasan, pindah dan melanjutkan perjalanan darat menuju sungai kampar. Dalam perjalanan tersebut ia bertemu dengan penguasa setempat dan meminta izin menuju Pagaruyung.

2. Letak Geografis

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km² merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" - 101°14'30" Bujur Timur

B. Visi dan Misi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kabupaten Kampar Propinsi Riau

1. Visi

Visi dari pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh, dan berkembang dalam persaingan global.

2. Misi

Sedangkan misi dari pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah mengelola agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, stake holder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

C. Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

Struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan kondisi dan tipe dari wewenang yang diberikan. Tujuan lain dari struktur organisasi adalah untuk menunjukan adanya jalur informasi dan pengawasan dari tiap-tiap bagian yang ada. Adapun struktur organisasi yang digunakan oleh pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kabupaten Kampar Propinsi Riau adalah sebagai berikut:

a. Karyawan

Pimpinan Karyawan pimpinan

berada di struktur golongan III A – IV D yaitu terdiri dari:

1. Manager
: 1 orang
2. Asisten teknik
: 1 orang
3. Asisten Pengendalian Mutu : 1 orang
4. Asisten Pengolahan
: 2 orang
5. Asisten Administrasi
: 1 orang
6. Perwira Pengaman
: 1 orang
7. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana berada di struktur golongan I A – II D yaitu terdiri dari:

1. Bagian teknik
: 36 orang
2. Bagian pengolahan
: 65 orang
3. Bagian pengendalian mutu : 20 orang
4. Bagian administrasi umum : 21 orang

BAB IV

HASIL PENELITIAN

DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

1. Pertanggung jawaban perusahaan

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan diatur secara jelas terkait keselamatan dan kesehatan pekerja atau buruh. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah perusahaan yang bergerak dibidang budidaya tanaman kelapa sawit dan diolah menjadi minyak mentah. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang dimiliki oleh BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

2. Hak dan Kewajiban

a. Hak

Hak merupakan klaim yang dibuat oleh seseorang atau satu kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Orang yang mempunyai hak bisa menuntut bahwa orang lain akan memenuhi dan menghormati hak itu. Tetapi bila dikatakan demikian, segera harus ditambah sesuatu yang amat penting bahwa hak adalah klaim yang sah atau klaim yang dapat dibenarkan.¹⁴

b. Kewajiban

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlangsung di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.

¹⁴ K. Berterns, *Etika*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 1992, hlm. 178-179.

B. Hambatan Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

1. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak karyawan pimpinan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo menyatakan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah berupa kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dalam mensosialisasikan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja itu. Jadi pihak karyawan pimpinan melaksanakan pelatihan dengan mendatangkan tim pelatihan dari eksternal pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo. Dalam hal ini akan menjadi masalah yang besar karena menambah pengeluaran untuk mendatangkan tim pelatihan dari eksternal pabrik yang lebih kompeten dan tentunya terlatih.

2. Alat Pelindung Diri (APD)

Pendapat yang berbeda penulis dapat dari beberapa karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, bahwa perlengkapan alat pelindung diri yang tersedia di pabrik kelapa sawit ini tidak memadai dan seimbang dengan jumlah total karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit ini. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) memang sangat

menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena pekerjaan yang dilakukan di lingkungan pabrik 90% bersentuhan langsung dengan alat-alat berat seperti mesin perebusan, mesin penggiling, operator mesin, operator alat berat, mesin pengolahan, cerobong asap, pengolahan limbah sawit, dan masih banyak lagi. Penulis mendapat beberapa keganjilan dalam hal ketersediaan alat pelindung diri (APD) di lokasi kerja.

3. Lokasi Kerja

Di lokasi pabrik khususnya bagian pengolahan, penulis tidak menemukan alat pelindung diri (APD) pada tempatnya, dan para karyawan pabrik bagian pengolahan juga tidak semua yang memakai alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Kondisi lokasi kerja yang tidak nyaman sangat mengganggu aktivitas pekerjaan. Lokasi kerja khususnya bagian pengolahan sangatlah jauh dari kata bersih dan nyaman. Karena penulis menemukan tumpukan janjang atau sisa hasil kelapa sawit menumpuk di parit, lantai yang licin, penerangan yang sangat minim, siklus udara yang tidak teratur sangat mengganggu, tetapi penulis tak menemukan karyawan atau pekerja yang memakai masker.

4. Kurangnya Pemahaman dan Kesadaran Diri

Kesadaran diri karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja masih

sangat kurang. Ditambah lagi ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang tidak sesuai dan sebanding dengan jumlah karyawan, dan tingkat disiplin yang kurang baik tidak diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ketersediaan alat pelindung diri (APD) yang minim dan tidak sesuai ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Maka penulis melakukan wawancara kepada karyawan pimpinan terkait ketersediaan alat pelindung diri (APD) di pabrik kelapa sawit, dan ternyata setiap sekali setahun pihak perusahaan memberikan inventaris kepada karyawan pabrik kelapa sawit PT.

C. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Pemerintah juga sangat berperan penting dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman setiap waktu. Praktek keselamatan dan kesehatan kerja meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga

penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Bahaya fisik adalah sumber utama dari kecelakaan kerja di banyak industri.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

BAB V PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan dalam bab-bab sebelumnya yang mengatakan pada rumusan masalah yang diteliti, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kabupaten Kampar belum terlaksana dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada ditemukan hak karyawan yang belum diberikan oleh perusahaan. Termasuk hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik. Perusahaan kurang serius dan efisien dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal inilah yang menyebabkan masih tingginya angka kecelakaan kerja dan banyak karyawan yang

sakit dan cidera saat bekerja. Alasan-alasan karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) karena ketidaknyamanan saat bekerja, ukuran alat pelindung diri (APD) tidak sesuai dan setiap karyawan masih kurang akan pengetahuan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

2. Hambatan dalam pelaksanaan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo sangat kompleks dan cukup serius, sehingga perlunya keseriusan perusahaan dalam memberikan hak keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit. Hambatan yang terjadi selama pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo diakibatkan karena kurangnya pengawasan terhadap pekerja, kurangnya ketegasan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan disiplin kerja, dan kurangnya keseriusan perusahaan

dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

3. Upaya yang dilakukan perusahaan harus lebih konkrit dan serius agar berdampak baik dengan meningkatnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang lebih baik, meningkatkan kesadaran diri dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), kesadaran untuk menjaga kondisi lokasi kerja yang bersih dan nyaman, melaksanakan pelatihan, dan memberikan makanan ekstra (*extra fooding*) yang baik dan sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo adalah sebagai berikut:

1. Guna kelancaran pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo, maka pihak perusahaan harus lebih serius memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kesadaran karyawan untuk

- menggunakan alat pelindung diri (APD) dan arti pentingnya keselamatan dan kesehatan karyawan itu sendiri.
2. Perusahaan harus lebih giat lagi mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar semua karyawan dapat mengikuti pelatihan, memberikan sosialisasi akan pentingnya alat pelindung diri (APD) dan kebersihan dan kenyamanan lokasi kerja.
 3. Perusahaan meningkatkan pengawasan terhadap pemeliharaan alat pelindung diri (APD), dan melaksanakan disiplin kerja dengan baik dan benar. Perusahaan juga harus lebih mengutamakan kesehatan karyawannya, karena kesehatan karyawan berpengaruh besar dalam kinerja dan produktivitas perusahaan itu sendiri. Memberikan asupan gizi dan makanan ekstra yang sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) adalah salah satu cara yang ideal dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiyanto, 2003, *Dasar-dasar Ilmu Tata Negara*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- HS, Salim, 2006, *Perkembangan Hukum Kontrak diluar KUHPerdara*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2006.
- Kansil, C.S.T, Christine, 2001, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Pt. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Khakim, Abddul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lubis, Mulya, Todung, *Bantuan Hukum*, PT. LP3ES, Jakarta.
- M.A. Moegni Djojodirdjo, 1982, *Perbuatan Melawan Hukum*, cetakan kedua, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Munir Fuady, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum*, cetakan pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Radjab, Dasril, 2005, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sidabalok, Janus, 2012, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung.

- Subekti, 1979, Hukum Perjanjian, PT. Intermassa, Jakarta.
- Sunggono Bambang, 2006, Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Suparto, 2004, Kewarganegaraan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1942, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

B. Jurnal/Kamus/Skripsi

- Departemen Pendidikan Nasional, 1985, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Partanto, Pius A dan M. Dahlan Al Barry, 1994, Karya Ilmiah Populer, Arloka, Surabaya.
- Niwayan Mega Jayantari, 2010, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram", Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945.